

Une procédure disciplinaire empêche-t-elle le paiement du solde de tout compte ?

Réponse courte

Non. À la fin du contrat, l'employeur doit verser les sommes dues — dernier salaire, indemnité compensatrice de congés non pris, indemnité de départ le cas échéant — quelle que soit l'issue du volet disciplinaire.

Seul le licenciement pour faute grave prive le salarié de l'**indemnité de départ** (art. L.124-7) et du préavis. Le salaire acquis, les congés et les heures supplémentaires restent dus. Aucune retenue n'est possible au motif d'une procédure en cours, hors compensation légale autorisée.

Le **reçu pour solde de tout compte** est encadré par l'article L.125-5 : établi en deux exemplaires, il n'a d'effet libératoire que si la mention « pour solde de tout compte » est écrite en entier de la main du salarié et suivie de sa signature, et si le délai de dénonciation de trois mois figure en caractères très apparents.

Définition

Le **solde de tout compte** est l'ensemble des sommes dues au salarié à la fin du contrat : dernier salaire, indemnité compensatrice de congés payés, prorata du 13e mois, indemnité de départ, heures supplémentaires. La procédure disciplinaire peut affecter certaines composantes — indemnité de départ, préavis — mais jamais les sommes effectivement acquises.

Le **reçu pour solde de tout compte** est le document distinct par lequel le salarié reconnaît avoir été payé. Son effet libératoire est strictement encadré : il ne couvre que les sommes envisagées au moment du règlement et peut être dénoncé par lettre recommandée dans les trois mois de la signature, la dénonciation devant être sommairement motivée et indiquer les droits invoqués.

Questions fréquentes

Ai-je droit à mes congés payés non pris même en cas de licenciement pour faute grave au Luxembourg ?

Oui, l'indemnité compensatrice de congés payés est due même en cas de licenciement pour faute grave. Les congés acquis et non pris donnent droit à un paiement indépendamment de la qualification du motif de rupture.

Mon employeur peut-il retenir mon solde de tout compte à cause d'une procédure disciplinaire au Luxembourg ?

Non, l'employeur doit verser les sommes acquises (salaire, congés payés, heures supplémentaires) même en cas de procédure disciplinaire en cours. Seule la qualification en faute grave prive le salarié de l'indemnité de départ et du préavis.

Quand l'employeur doit-il verser le solde de tout compte au Luxembourg ?

Le solde doit être versé dans les meilleurs délais après la fin du contrat, sans être conditionné à l'issue d'une procédure disciplinaire. Le certificat de travail doit également être remis au salarié à cette occasion.

Un licenciement pour faute grave prive-t-il de l'indemnité de départ au Luxembourg ?

Oui, selon l'article L.124-10, §1, le salarié licencié pour faute grave perd son indemnité de départ prévue à l'article L.124-7. Il perd également l'indemnité compensatrice de préavis.

Conditions d'exercice

Seule la faute grave prive le salarié de son indemnité de départ et de son préavis ; le reste du solde lui reste dû quoi qu'il arrive.

Composante	Licenciement avec préavis	Licenciement pour faute grave
Dernier salaire	Dû	Dû
Congés payés non pris	Indemnité compensatrice due	Indemnité compensatrice due
Indemnité de préavis	Due (2 à 6 mois)	Non due
Indemnité de départ	Due selon ancienneté (art. L.124-7)	Non due (art. L.124-10 , §1)
13e mois / primes	Prorata dû selon contrat/convention	Prorata dû selon contrat/convention

Modalités pratiques

Retenir le solde pour faire pression sur un salarié en cours de contentieux est un réflexe risqué : la condamnation devant le tribunal du travail est quasi automatique.

Étape	Détail
Calcul du solde	Lister toutes les composantes dues au salarié
Impact de la faute grave	Retirer l'indemnité de départ et le préavis si faute grave
Congés payés	Calculer l'indemnité compensatrice pour les jours non pris
Certificat de travail	À délivrer au salarié qui en fait la demande (art. L.125-6)
Reçu pour solde de tout compte	Deux exemplaires, mention manuscrite du salarié, délai de dénonciation en caractères très apparents
Délai de paiement	Verser le solde dans les meilleurs délais après la fin du contrat

Pratiques et recommandations

Dès que la fin du contrat est actée, préparer le calcul du solde sans attendre l'issue du volet disciplinaire : lister composante par composante ce qui est dû, en séparant nettement les **sommes acquises** (dernier salaire, indemnité compensatrice de congés, prorata de 13e mois ou de primes) des éléments conditionnels que sont l'indemnité de départ et le préavis, seuls affectés par une faute grave. Faire valider ce calcul par le service paie et en conserver le détail chiffré : c'est ce document qui sera produit si le montant est contesté. Remettre également le **certificat de travail** sans le lier au contentieux en cours — le retenir n'offre aucun levier légitime et alimente le dossier adverse. Lorsque l'idée surgit, souvent sous la pression d'un manager, de « bloquer le solde » d'un salarié qui conteste sa sanction, rappeler par écrit que les sommes acquises restent dues même en cas de faute grave et qu'aucune retenue n'est possible hors compensation légale autorisée.

Point de vigilance : retenir le solde pour faire pression expose l'employeur à une condamnation quasi automatique devant le tribunal du travail ; payer rapidement les sommes incontestées reste le meilleur moyen de circonscrire le litige au seul terrain disciplinaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-7 du Code du travail	Indemnité de départ selon l'ancienneté
Art. L.124-10 , §1 du Code du travail	Perte de l'indemnité de départ en cas de faute grave
Art. L.124-3 du Code du travail	Durée des préavis de licenciement
Art. L.124-1 du Code du travail	Licenciement avec préavis
Art. L.125-5 du Code du travail	Reçu pour solde de tout compte : formalisme, effet libératoire, dénonciation dans les trois mois
Art. L.125-6 du Code du travail	Certificat de travail délivré sur demande à l'expiration du contrat

Le non-paiement du solde de tout compte expose l'employeur à des poursuites devant le tribunal du travail. Les sommes acquises (salaire, congés payés) sont dues même en cas de licenciement pour faute grave.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.